

Curso de Management 3.0

Principios del Management 3.0	1
Energizar a las personas:	1
Empoderar a los equipos:	2
Alinear las restricciones:	2
Desarrollar competencias:	2
Estructuras el crecimiento:	2
Mejorar todo:	3
Prácticas para la mejora continua:	3
Práctica Merit Money:	4
Gestión de cambio	4
Bailar con el sistema(Modelo PDCA) :	4
Ocuparse de las personas(Modelo ADKAR):	5
Estimula la red ante el cambio:	5
Cambiar el entorno(Modelo 5 Is):	6

Principios del Management 3.0

- Energizar a las personas:

Las personas son lo más importante de la organización, por ellos los managers, debemos hacer todo lo posible para que las personas sigan activas, estén creativas y sigan motivadas.

Hay motivación intrínseca y extrínseca.

Prácticas: Personal Maps, Kudo Box & Kudo Cards

Buenas prácticas para recompensar.



© Jurgen Appelo. management30.com

1. **No prometas todas las recompensas por adelantado, recompensa en momentos inesperados.**
2. **Pequeñas recompensas y más frecuentes.**
3. **Recompensa de forma continúa.**
4. **Recompensa en público, no en privado**
5. **Recompensa el comportamiento y no el resultado**
6. **Fomenta que haya recompensas entre compañeros.**

- Empoderar a los equipos:

El **control distribuido** funciona mejor en los sistemas complejos

Los equipos pueden auto-organizarse y para ello necesitan ser empoderados y tener la confianza del management.

Equipos auto-organizado: delegación y confianza.

Prácticas: Acuerdos de trabajo, Niveles de delegación, Tableros de delegación

- Alinear las restricciones:

La auto-organización puede no llevarte a ningún sitio, por ello es necesario marcar restricciones y establecer objetivos.



- Desarrollar competencias:

Los equipos no pueden alcanzar los objetivos, si las personas que lo componen no son lo suficientemente competentes para ello.

Por tanto, los managers debemos procurar un entorno para que los equipos, las personas que lo componen, puedan desarrollar esas competencias.

- Fomentar aprendizaje individual
- Equipos multifuncionales
- Perfil en T

Prácticas: matriz de competencias

- Estructuras el crecimiento:

Es importante tener en cuenta las estructuras que mejoran la comunicación.

Las empresas son como ciudades, debemos aplicar los mismos criterios de creación.

Prácticas : Meddlers game

Patrones para equilibrar organizaciones.

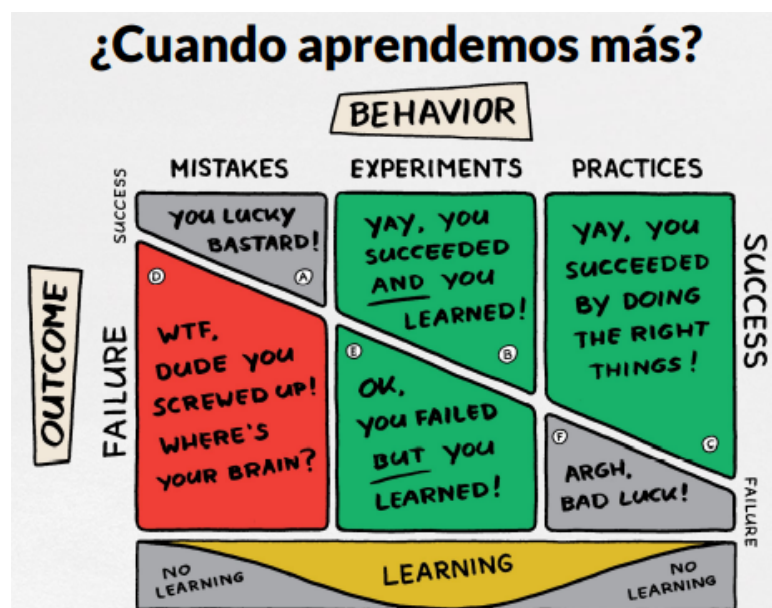
1. **Personas T-Skilled.**
2. **Unidades de Valor.**
3. **Equipos pequeños.**
4. **Equipos semi-estables.**
5. **Reemplazar títulos de trabajo.**
6. **Comunidades de prácticas.**
7. **Asignación abierta.**
8. **Reglas locales.**
9. **Enlaces**
10. **Team: "Number one"**
11. **Reglas Locales.**



- Mejorar todo:

Las personas, los equipos y las organizaciones necesitan mejorar continuamente para aplazar el fracaso por el mayor tiempo posible.

Retrospectiva: es un momento de análisis y reflexión, pero también es un encuentro del cual tienen que salir decisiones y acciones para el futuro.



- Prácticas para la mejora continua:
 - Romper el hielo
 - Recolectar datos
 - Generar acciones
 - Decidir qué hacer

- Cerrar la retrospectiva
- Práctica Merit Money:

Merit Money.



© Jurgen Appelo. management30.com

1. Los salarios deben esperarse, pero los bonos no.
2. Los salarios deben basarse en la colaboración no en la competencia.
3. El feedback entre iguales es la principal medida del rendimiento.
4. Utiliza el pensamiento creativo para tu sistema de compensación.
5. Utiliza sistema de compensación para nutrir la motivación intrínseca.

Gestión de cambio

Supermodelo de gestión del cambio.

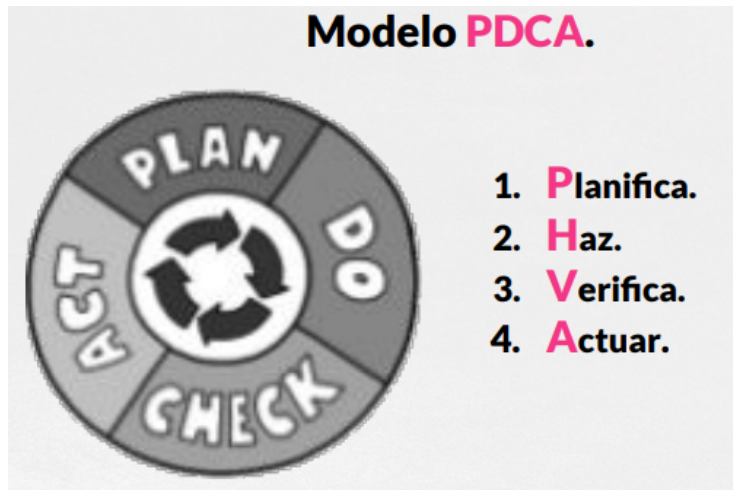
Change Management 3.0



1. Bailar con el **sistema**.
2. Ocuparse de las **personas**.
3. Estimular la **red**.
4. Cambiar el **entorno**.

- Bailar con el sistema(Modelo PDCA) :

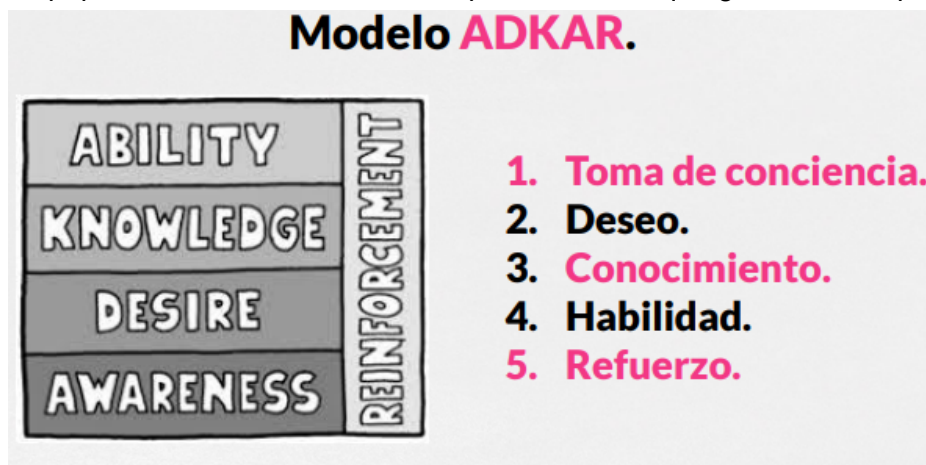
“No podemos controlar los sistemas ni inventarlos, pero podemos danzar con ellos”



[3.2_Conociendo_el_sistema.pdf \(dc722jrlp2zu8.cloudfront.net\)](https://dc722jrlp2zu8.cloudfront.net/3.2_Conociendo_el_sistema.pdf)

- Ocuparse de las personas (Modelo ADKAR):

“El papel de los líderes es conducir personas más que gestionar máquinas”

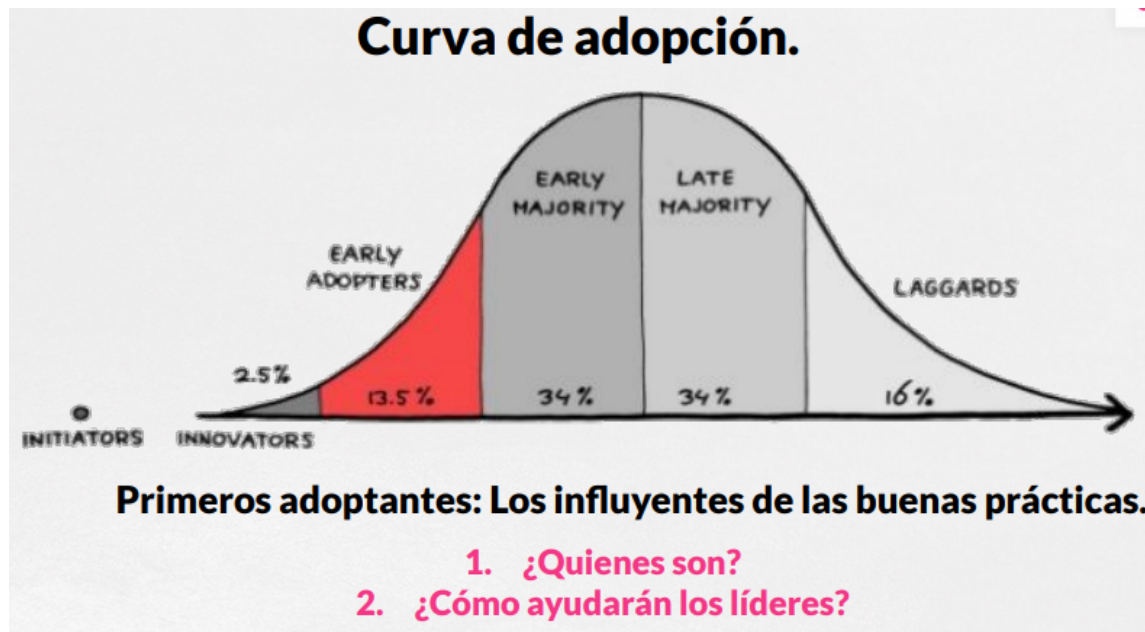


[3.3_Cuidar_a_las_personas.pdf \(dc722jrlp2zu8.cloudfront.net\)](https://dc722jrlp2zu8.cloudfront.net/3.3_Cuidar_a_las_personas.pdf)

- Estimula la red ante el cambio:

Una organización es una red, **es un sistema social complejo.**

Tomar conciencia de la red nos ayuda a superar la resistencia al cambio y a transformar todo el sistema social.



[3.4_Estimular_la_red.pdf \(dc722jrlp2zu8.cloudfront.net\)](https://dc722jrlp2zu8.cloudfront.net/3.4_Estimular_la_red.pdf)

- Cambiar el entorno (Modelo 5 Is):
 1. Información
 2. Identidad
 3. Incentivos
 4. Infraestructura
 5. Instituciones